

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 34873

3 augustus 2016

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 juli 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

UAW Nr. 11777

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging van de Nederlandse Groothandel in Dranken en Horecabenodigdheden (GDH), Nederlandse Vereniging Frisdranken, Waters, Sappen (FWS), SpiritsNL en de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Wijnhandelaren (KVNW);

Partij(en) ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en de Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 MIJN CAO

Artikel 1.1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	a. de ondernemingen en onderdelen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak, het bedrijf wordt uitgeoefend van het bereiden, verwerken, aan de handel verkopen of aan de handel afleveren van: – gedistilleerde dranken en/of – likeur en/of – limonadesiroop en/of – zwakalcoholhoudende, al dan niet koolzuurhoudende dranken en/of – alcoholvrije, koolzuurhoudende dranken en/of – alcoholvrije, niet koolzuurhoudende limonades en/of – verpakte, al dan niet koolzuurhoudende waters; b. de ondernemingen, waarin de groothandel in wijn wordt uitgeoefend; c. de ondernemingen en onderdelen van ondernemingen, waarin, uitsluitend of in hoofdzaak, de groothandel in de onder a. genoemde dranken, gearomatiseerde melkdranken, vruchtensappen, koolzuur en ruw ijs wordt uitgeoefend, een en ander met dien verstande, dat ondernemingen, waarin uitsluitend het bierbrouwerijbedrijf wordt uitgeoefend, niet tot de drankindustrie worden gerekend te behoren. Werkgever in de zin van deze cao is ook de natuurlijke of rechtspersoon, in wiens onderneming via internet de bovengenoemde activiteiten worden uitgeoefend

Werknemer	degene die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en die werkzaamheden verricht als omschreven in bijlage I. Bovendien degene die als vertegenwoordiger of chauffeur-verkoper of bewaker in dienst van de werkgever werkzaam is, met dien verstande dat dan de artikelen Hoofdstuk 3 artikel 3.1, Hoofdstuk 4 artikel 4.1 t/m 4.5 en 4.8 t/m 4.10 en 4.12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing zijn. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer gedurende de schoolvakantieperioden in dienst is van de werkgever
Schaalsalaris	het salaris, zoals vermeld in bijlage II
Maandsalaris	het schaalsalaris vermeerderd met eventuele oververdienste als bedoeld in hoofdstuk 4, artikel 4.10
Maandinkomen	1. het schaalsalaris, vermeerderd met oververdienste, als bedoeld in hoofdstuk 4, artikel 4.10 en ploegentoeslag, echter met uitzondering van overwerk, vakantietoeslag, tantième en andere uitkeringen (zoals bijvoorbeeld de uitkering in Hoofdstuk 4 artikel 4.12) 2. Voor de werknemer die een bonus geniet geldt dat het maandinkomen bestaat uit het maandsalaris vermeerderd met de gemiddelde maandelijkse bonus gemeten over een tijdvak van één jaar of zoveel korter als de arbeidsovereenkomst heeft geduurd
Personeelsvertegenwoordiging	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, de personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij het ontbreken daarvan het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers binnen de onderneming
Vaste Commissie	de Commissie bedoeld in hoofdstuk 8 artikel 8.2
Partner	de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
Feestdagen	nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en de beide kerstdagen, voor zover deze niet op zondag vallen, de door de regering ter viering van de verjaardag van het staatshoofd aangewezen dag en in de lustrumjaren 5 mei, ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag
Uitzendkracht	de arbeidskracht die bij de werkgever te werk wordt gesteld door een uitzendonderneming die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao valt
Cao	deze collectieve arbeidsovereenkomst
BW	Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 1.3 Deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur van de werknemer minder bedraagt dan de arbeidsduur van een collega die in voltijd werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur van deze werknemer van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen iets anders is vermeld. De arbeidsduur van de voltijd werknemer staat vermeld in hoofdstuk 3 artikel 3.1 lid 1.

Artikel 1.5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming als goede werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn dagelijkse arbeid behoren en zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.

3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften, die door of namens de werkgever worden gegeven.

5. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle hem bekende bijzonderheden over bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord, zoals bijvoorbeeld over machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
   De werknemer dient bij zijn indiensttreding een verklaring te ondertekenen waaruit blijkt dat hij



van deze bepaling heeft kennisgenomen. De werknemer wordt van deze geheimhoudingsplicht ontheven indien zijn arbeidsovereenkomst buiten zijn schuld, (uitgezonderd pensionering) wordt beëindigd.

6. Indien de werknemer het voornemen heeft op basis van vrijwilligheid een verplichting tegenover de overheid aan te gaan (bijvoorbeeld als noodwachter, dijkwacht of als reservist bij militaire of politiële reservediensten), is de werknemer verplicht dit voornemen aan de werkgever te melden.

Artikel 1.6 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op ongunstiger voorwaarden dan in deze overeenkomst zijn vermeld, tenzij hiervoor, overeenkomstig het bepaalde in Hoofdstuk 8 artikel 8.2 dispensatie is verleend door de Vaste Commissie.

Werkgelegenheid

4. De werkgever zal streven naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

5. De werkgever zal tijdens de duur van de cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde bijzondere omstandigheden.

6. De werkgever zal als hem daarom wordt gevraagd door de vakverenigingen ten minste eenmaal per jaar de betrokken vakverenigingen informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming(en). Daarbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens plannen – waaronder die op het terrein van de automatisering – worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging.
   De hierop betrekking hebbende gegevens – bedoeld om de vakverenigingen inzicht te geven in die plannen – zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, alsmede één keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.
   Op verzoek van de vakverenigingen zal hierover nader overleg met de werkgever kunnen plaatsvinden.

7. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot diepgaand en indringend overleg.

Vacatures

8. De werkgever zal, rekening houdend met de taak en de positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering:
   – bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren,
   – teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden en afmelden bij het desbetreffende UWV,
   – als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

Uitzendkrachten

De werkgever zal, rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraadpersoneelsvertegenwoordiging, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering:
– het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten, alsmede het aangaan van dienstverbanden voor bepaalde tijd tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. Hetzelfde geldt desgevraagd voor de vakverenigingen.

De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.



Organisatiebureaus

9. De werkgever zal – behalve indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging hierover informeren onder mededeling van de opdracht aan dat organisatiebureau.

Fusie/reorganisatie/sluiting

10. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit wettelijke regelingen, alsmede uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
    – een fusie aan te gaan,
    – een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
    – de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,

    bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

11. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zullen worden voorgelicht.

12. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging.

13. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Artikel 1.7 Sociaal beleid van de werkgever

Sociaal jaarverslag

1. In ondernemingen waar een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is de werkgever verplicht eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming, alsmede aan de vakverenigingen, waarin feitelijke gegevens worden verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
   Dit verslag zal in de personeelsvertegenwoordiging ter discussie worden gesteld, nadat de werknemers, werkzaam in de onderneming, in de gelegenheid zijn gesteld hun vertegenwoordiger(s) in de personeelsvertegenwoordiging op de hoogte te stellen van hun eventuele op- en aanmerkingen naar aanleiding van dit verslag.

Gelijke behandeling voor mannen en vrouwen

2. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij door bijvoorbeeld verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden:
   – bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
   – het verstrekken van onderricht aan de werknemer;
   – in de arbeidsvoorwaarden;
   – bij de bevordering;
   – bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Ongewenste intimiteiten

5. De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten.



Bestrijding ziekteverzuim

6. De werkgever zal vanaf de 4e ziekmelding per kalenderjaar per ziekmelding 4 uur arbeidsduurverkorting (ADV) inhouden. Per kalenderjaar zal deze inhouding maximaal 16 uur bedragen. De werkgever is verplicht per kalenderjaar in januari van het daaropvolgende kalenderjaar aan de Vaste Commissie, als bedoeld in hoofdstuk 8 artikel 8.2 van deze cao, te melden in welke mate gebruik is gemaakt van bovenstaande maatregel.

HOOFDSTUK 2 MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2.1 Indiensttreding

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin ten minste wordt vermeld:
   a. de functie en de groep;
   b. de datum van indiensttreding;
   c. het dienstverband aangegaan
      1. hetzij voor onbepaalde tijd
      2. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
      3. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
      4. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
   d. proeftijd.
   Wijzigingen in functie en groepsindeling zullen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.

2. De eerste 2 maanden van het dienstverband zullen als proeftijd gelden, tenzij wettelijk een kortere periode is vastgesteld. Er geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.

3. Voor zover bij of krachtens de wet of andere bepalingen van deze cao niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging:
   a. voor de werkgever een termijn van:
      – een maand, indien de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd;
      – twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar;
      – drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar;
      – vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.
      De opzegtermijn van de werkgever wordt verkort met de periode van de procedure bij het UWV of de kantonrechter. Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet flexibiliteit en zekerheid (ingaande op 14 mei 1998) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden.
   b. voor de werknemer een termijn van een maand.

4. Voor de werkgever zowel als werknemer geldt dat de termijn van opzegging nooit minder dan een maand zal bedragen en dat opzegging alleen zodanig kan geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.

5. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt schriftelijk overeengekomen en eindigt van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen tijd. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat het contract voor bepaalde tijd afloopt mee of hij het contract wil voortzetten of niet.

6. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, door de werkgever en de werknemer stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

7. De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij beëindiging van het bepaalde karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

8. De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van 1 dag tegen elke dag van de maand, waarvoor geldt dat deze termijn na 2 maanden dienstverband één week tegen elke dag van de maand bedraagt.

9. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege de dag voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.



HOOFDSTUK 3 MIJN TIJD

Artikel 3.1 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur van de werknemer, werkzaam in de dagdienst en de tweeploegendienst, bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag.

2. De normale arbeidsduur van de werknemer, werkzaam in een andere ploegendienst, bedraagt gemiddeld 40 uur per week, waarvoor tevens geldt dat tussen het einde en het begin van de werktijden een onafgebroken rustperiode van tenminste 36 uur bestaat, waarvan tenminste 24 uur op zondag.

3. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, de werktijden vast te stellen.

4. De werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkorting (ADV) op jaarbasis. Deze arbeidsduurverkorting moet worden ingeroosterd in blokken van minimaal 4 uur (ADV-blokken).
   Het vaststellen in blokken van minimaal 4 uur kan worden gewijzigd in blokken van minimaal 2 uur indien:
   – het ondernemingen betreft van minder dan 10 werknemers en de vaststelling na overleg met de werknemers tot stand komt;
   – het ondernemingen betreft van meer dan 9 werknemers waarbij de personeelsvertegenwoordiging hiermee heeft ingestemd. Indien er geen sprake is van een personeelsvertegenwoordiging, dient er, indien zij dit wenselijk achten, instemming hierover te zijn met de vakverenigingen op regionaal niveau.

   In beide bovengenoemde situaties dient vooraf melding te worden gedaan bij de Vaste Commissie, bedoeld in hoofdstuk 8 artikel 8.2.

5. In het kader van flexibele roosters zal de normale arbeidsduur maximaal 45 uur en minimaal 36 uur per week bedragen. De werkgever kan het maximum van de arbeidsduur verhogen van 45 naar 48 uur. Dit kan alleen na instemming van de Ondernemingsraad (of als deze er niet is van de Personeelsvertegenwoordiging).

6. Het vaststellen van de werktijden, waarin rekening is gehouden met de arbeidsduurverkorting van 104 uur, zal plaatsvinden conform het gestelde in lid 3 van dit artikel.

7. Individuele verhindering van de werknemer om te genieten van ADV op vastgestelde ADV-blokken op grond van bovenwettelijk verlof of arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op vervangend vrijaf. Indien de verhindering echter plaats vindt tijdens een periode van aaneengesloten collectief vastgestelde ADV-dagen zal slechts één ADV-dag komen te vervallen. Voor de andere dagen zullen vervangende ADV-dagen worden vastgesteld.

8. De werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de ADV naar rato van het aantal te werken uren, tenzij aantoonbaar is dat hiervoor in de plaats destijds bij de invoering van de ADV 5% salariscompensatie is verleend.

<u>Deeltijdarbeid</u>

9. De werkgever zal, voor zover inpasbaar, deeltijdarbeid mogelijk maken in de onderneming, waarbij rekening zal worden gehouden met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever.

10. Een verzoek van de werknemer om minder of meer te gaan werken zal door de werkgever worden behandeld conform de wettelijke regels. Dit geldt ook voor de werkgever met minder dan 10 werknemers in dienst.

Artikel 3.2 Partieel leerplichtige werknemers

<u>Partieel leerplichtige werknemers</u>

1. Voor de werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

2. Over de tijd, waarop de werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en zal het voor zijn functie geldende salaris naar evenredigheid worden verminderd.



3. Het aantal vakantiedagen zal voor hem met inachtneming van de verhouding die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.

4. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
   In geval de werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken (bijvoorbeeld wegens vakantie) zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen.

Artikel 3.3 Zon- en feestdagen

1. Op de feestdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt. In de definities staat welke feestdagen er zijn.

2. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

3. Indien in de plaats waar de werkgever is gevestigd, de Nationale Bevrijding op een andere datum dan 5 mei wordt gevierd, is de werkgever bevoegd het vrijaf geven met behoud van salaris naar die andere datum te verschuiven, zonder dat over de op 5 mei gewerkte uren de toeslag, verschuldigd is.

Artikel 3.4 Wettelijk verlof

Wet arbeid en zorg

De werkgever zal het gestelde in de Wet arbeid en zorg onder meer over calamiteitenverlof, (kortdurend en langdurend) zorgverlof, kraamverlof, adoptieverlof en ouderschapsverlof volledig naleven, hetgeen inhoudt dat er niet in negatieve zin zal worden afgeweken. Gedurende de periode van ouderschapsverlof wordt de volledige pensioenopbouw voortgezet op dezelfde wijze als voorafgaand aan het verlof.

Artikel 3.5 Bovenwettelijk verlof

Verzuim met behoud van inkomen

1. Met inachtneming van de Wet arbeid en zorg wordt bij verzuim voor zover dat binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het maandinkomen behouden over de verzuimde tijd in de hierna te noemen gevallen.

2. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een halve dag.

3. bij huwelijk of partnerregistratie van de werknemer, mits daarvan tenminste één week tevoren aan de werkgever is kennisgegeven, gedurende twee dagen.

4. bij huwelijk of partnerregistratie van een van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders en schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag.

5. bij bevalling van de partner de dag van de bevalling en daarna gedurende twee dagen kraamverlof dat binnen een tijdvak van vier weken na de bevalling dient te worden opgenomen.

6. Bij zwangerschap en bevalling gelden de wettelijke (doorbetaalde) verlofregelingen.

7. bij priesterwijding van een broer of zoon, alsmede bij de Grote Professie van een eigen kind, broer of zuster, gedurende één dag.

8. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, gedurende één dag.

9. bij overlijden van de partner en van inwonende tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen en pleegkinderen, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

10. bij overlijden van ouders, schoonouders, uitwonende eigen kinderen en pleegkinderen, gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis of crematie.



11. bij overlijden van grootouders, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag.

12. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders gedurende één dag.

13. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur met een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden ontvangen.

14. bij noodzakelijk bezoek aan een arts-specialist de daarvoor benodigde tijd. Bij bezoek aan huisarts of tandarts is het doorbetaald verzuim maximaal 2 uur. Het doorbetaald verzuim geldt alleen indien het bezoek aan de arts redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen is. De werknemer meldt dit tijdig vooraf aan de werkgever en hij overlegt het bewijsbriefje van de huisarts.

15. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: gedurende één dag en maximaal eenmaal per kalenderjaar.

16. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de statutair voorgeschreven bijeenkomsten van in de statuten van de vakvereniging voorziene organen.

17. De werknemer die werkzaam is in ploegendienst zal, indien voorafgaand aan en/of aansluitend op een van de in het lid 1 tot en met lid 13 van dit artikel genoemde gebeurtenissen volgens rooster 's nachts dient te worden gewerkt, vooraf en/of volgend op de betrokken gebeurtenissen vrijaf met behoud van maandinkomen worden verleend.

Artikel 3.6 Vakantie

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar, van 1 januari tot 1 januari daaropvolgend.

<u>Opbouw vakantiedagen</u>

2. Iedere werknemer in volledige dienst van de werkgever heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van zijn maandinkomen van 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen of diensten dan wel in geval van een rooster met flexibele werktijden 200 uren. Dit geldt ook in het geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

3. De werknemer heeft, boven de in lid 2 bedoelde vakantie, aanspraak op één of meer extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:
   - bij een dienstverband in dezelfde onderneming van:
     - 10 t/m 19 jaar: 1 dag
     - 20 t/m 24 jaar: 2 dagen
     - 25 t/m 29 jaar: 3 dagen
     - 30 jaar of langer: 4 dagen
   - bij een leeftijd van:
     - 50 jaar of ouder: 4 dagen
     - 55 jaar of ouder: 5 dagen
     - 60 jaar of ouder: 7 dagen.

4. De aanspraak op een of meer extra vakantiedagen ingevolge het bepaalde onder 6.3 kan niet cumuleren. Dit betekent dat de werknemer óf extra vakantiedagen kan hebben vanwege zijn lange dienstverband, óf extra vakantiedagen vanwege zijn leeftijd, maar nooit allebei. De werknemer op wie zowel de leeftijdsdagen als de dienstverbanddagen van toepassing zijn, ontvangt de voor hem het meest gunstige regeling.

5. De werknemer heeft, boven de in lid 2 bedoelde vakantie, indien hij op 1 januari van enig jaar nog geen:
   17 jaar is: aanspraak op 1 dag voor elke periode van 4 hele maanden dienstverband in dat kalenderjaar,



18 jaar is: aanspraak op 1 dag voor elke periode van 6 hele maanden dienstverband in dat kalenderjaar.

6. de onder lid 3 en 5 vermelde extra vakantiedagen mogen uitsluitend worden opgenomen buiten de voor de onderneming geldende seizoenperiode.

7. De werknemer die op of na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 1 januari van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar.

8. Indien de werknemer voor of op de 15e van de maand in dienst is gekomen, dan wel na de 15e van een maand uit dienst is gegaan, gaat de werkgever er voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde vanuit dat de werknemer de volle kalendermaand in dienst is geweest.

9. Indien de werknemer na de 15e van een maand in dienst is gekomen, dan wel voor of op de 15e van een maand uit dienst is gegaan, gaat de werkgever er voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde vanuit dat de werknemer volle kalendermaand niet in dienst is geweest.
   In afwijking daarvan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.

Opnemen vakantiedagen

10. Het recht op opname van vakantiedagen gaat in op 1 januari van het jaar waarin deze dagen zullen worden verworven of zoveel later in het jaar als wanneer het dienstverband aanvangt.
    De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De werknemer dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever is verplicht de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid te stellen. Dit geldt ook voor de (langdurig) zieke werknemer, behalve wanneer hem geen re-integratieverplichtingen zijn opgelegd. Wanneer de werknemer vakantiedagen opneemt worden altijd de dagen van het saldo afgeboekt die het eerst komen te vervallen of te verjaren.

11. De vakantie kan aaneengesloten gedurende een periode van drie weken worden genoten. Indien de werkgever kan aantonen dat het bedrijfsbelang dit niet toelaat, kan de aaneengesloten vakantieduur worden bepaald op een periode van twee weken.
    Elke periode van 7 dagen of diensten vakantie (inclusief de zaterdagen en zondagen) wordt voor de toepassing van dit artikel gerekend voor 5 dagen of diensten, ongeacht of op de zaterdagen arbeid wordt verricht.
    De werkgever kan per vakantiejaar maximaal 2 vaste snipperdagen aanwijzen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

12. De werknemer kan zijn overige vakantiedagen verspreid over het kalenderjaar opnemen, waarbij als voorwaarde geldt dat de verspreide vrije dagen – ter beoordeling van de werkgever in overleg met de werknemer – onder meer kunnen worden vastgesteld op plaatselijke feestdagen. Aan de werknemer zal, indien hij dat wenst – en voor zover hij nog recht heeft op vakantiedagen of ADV-dagen – op voor hem niet christelijke feest- en gedenkdagen, zoals Iedul-fitr, Iedul Adha, Holi en Divali, een vakantiedag of ADV-dag worden gegeven.

13. De vakantie mag niet, door betaling van extra loon worden vervangen, behoudens bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

<u>Opname van vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid</u>

14. <u>De werknemer is ziek en heeft vakantie</u>
    Indien de werknemer bij aanvang van de aaneengesloten vakantie of van een vaste snipperdag al (langdurig) arbeidsongeschikt is, geldt dat er vakantiedagen worden afgeschreven De zieke werknemer is verplicht om de werkgever te melden wanneer hij met vakantie gaat, opdat de opgenomen uren van het vakantietegoed kunnen worden afgeboekt.

15. <u>De werknemer wordt ziek tijdens de vakantie</u>
    Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag arbeidsongeschikt wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), indien hij bij ziek worden tijdens de aaneengesloten vakantie de desbetreffende meldings- en controlevoorschriften in acht heeft genomen en hij aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht is kunnen komen.

16. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer op grond van het voorgaande artikellid nog toekomende vakantie- of snipperdagen alsnog worden genoten.

17. Verjaring van vakantiedagen
Vakantiedagen, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren. Deze verjaringstermijn van 5 jaar geldt, in afwijking van de vakantiewetgeving, voor zowel de wettelijke vakantiedagen als voor de bovenwettelijke vakantiedagen.

Vakantie bij beëindigen dienstverband

18. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

19. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

20. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

21. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit blijkt, dat aan de werknemer een vakantievergoeding is uitbetaald en met hoeveel dagen verlof zonder behoud van beloning deze vergoeding correspondeert.

Artikel 3.7 Brugdag

1. De werkgever zal per cao-jaar, gedurende de looptijd van de cao, voor de werknemer die minimaal 26 weken gedurende het contractjaar in ploegen werkt, een extra vrije dag aanwijzen met behoud van inkomen. Deze zogenaamde brugdag zal collectief genoten dienen te worden. Aanwijzing van deze dag vrijaf geschiedt door de werkgever.

2. Een niet opgenomen brugdag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.
Indien op verzoek van de werkgever op een aangewezen brugdag gewerkt dient te worden, is deze dag op een later moment door de werknemer op te nemen alsof het een snipperdag betreft.

Artikel 3.8 Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en op wie de normaal geldende wekelijkse arbeidsduur van toepassing is, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van het volgende.

2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever vastgesteld.

3. De werknemer die gebruik maakt van de in lid 1 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn gederfde inkomen.

4. Het bepaalde in lid 3, dat over de verzuimde uren 85% van het gederfde inkomen wordt betaald, mag geen nadelige consequenties hebben ten aanzien van de pensioenvoorziening.

5. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in lid 1 bedoelde werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
   - 60 jaar heeft bereikt 9 uur per kalenderkwartaal;
   - 61 jaar heeft bereikt 12 uur per kalenderkwartaal;
   - 62 jaar heeft bereikt 15 uur per kalenderkwartaal;
   - 63 jaar heeft bereikt 18 uur per kalenderkwartaal;
   - 64 jaar heeft bereikt 21 uur per kalenderkwartaal.

6. De in lid 5 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.

7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.

8. Teneinde te voorkomen dat het gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren

leidt tot ernstige organisatorische problemen, zal, indien de werkgever en de betrokken werknemer bij het vaststellen van de beschikbare vrije uren niet tot overeenstemming komen, de werkgever vaststellen op welke tijden de beschikbare vrije uren kunnen worden opgenomen.

Artikel 3.9 Tijdsparen

De werknemer kan maximaal 5 dagen per jaar sparen van zijn bovenwettelijke vakantiedagen en/of het compenserend vrijaf bij overwerk, zoals geregeld in hoofdstuk 4 voor:
– langdurig verlof
– aanvullend zorgverlof of
– aanvullend ouderschapsverlof.
In totaal kunnen maximaal 25 dagen gespaard worden. Deze gespaarde dagen kunnen niet verjaren.

HOOFDSTUK 4 MIJN INKOMEN

Artikel 4.1 Functiegroepen en salarisschalen

1. De werkgever zal werknemers, ongeacht sexe of nationaliteit, die in staat zijn zelfstandig eenzelfde soort werkzaamheden uit te voeren, op een gelijke manier belonen.

2. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in één van de 4 functiegroepen, die zijn opgenomen in de cao. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschaal) en een gedeelte dat gebaseerd is op ervaring en functioneren (functieschaal). De werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en zijn maandinkomen.

3. Eventuele algemene herzieningen van de salarisschalen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari van enig jaar voor die werknemer die op 1 juli van enig jaar daaraan voorafgaand in dienst van de werkgever waren, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.

4. Aanloopschaal
   a. Indien uit de zogenaamde nulmeting blijkt dat de werknemer nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te kunnen oefenen voor de groep waarin de functie is ingedeeld, wordt deze werknemer ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt, naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in verschillende stappen doorlopen. In het algemeen vindt doorgroei plaats op grond van een met de werknemer overeengekomen training/opleidingstraject.
   b. Tijdens het overeengekomen training/opleidingstraject vindt een tussentijdse evaluatie en een eind evaluatie plaats om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de functie wordt voldaan.

	Aanloopschaal			Functieschaal
Criterium	Begin 'nul' meting	Tussentijdse evaluatie	Eind evaluatie	Aanvangsniveau
Kennis	Geen relevante kennis	Bezit minimale basis kennis	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren	Het kennis niveau voldoet aan de eisen voor de functie
Ervaring	Geen relevante ervaring	Heeft minimale ervaring	Heeft voldoende ervaring om de kerntaak uit te voeren	Heeft het ervaringsniveau noodzakelijk om de functie uit te oefenen
Zelfstandigheid	Werkt onder direct toezicht	Werkt onder frequent toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt in hoge mate tot geheel zelfstandig

   Er worden drie evaluatiemomenten onderscheiden. Elk evaluatie moment kan maximaal 4 maanden bedragen. Bij aanvang van de werkzaamheden wordt een zogenaamde nulmeting gehouden. Verder zal er een tussentijdse evaluatie plaatsvinden en een laatste eind evaluatie. Bij elk evaluatiemoment is het voldoen aan de eisen ten aanzien van kennis en ervaring het belangrijkste. De mate van zelfstandigheid is bij de evaluatie van secundair belang en kan in voorkomend geval een niveau lager liggen.
   c. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de toegewezen functie te kunnen uitoefenen, heeft de functievolwassen ervaring bereikt en wordt vervolgens beloond volgens het aanvangssalaris van de aan de functiegroep toegekende functieschaal.
   Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald in het aanvangssalaris van de groep waarin de functie is opgenomen.

5. Functieschaal
   1. De werknemer die de voor zijn groep geldende kennis en ervaring heeft bereikt, wordt beloond volgens de functieschaal.
   2. Bij aanstelling ontvangt de werknemer die voldoet aan de voor de functie gestelde kennis en ervaringseisen in het algemeen het aanvangssalaris. Indien echter een werknemer in een functie elders zoveel (meer) bruikbare ervaring heeft opgedaan dan de functie volwassen ervaring die nodig is voor de hem toe te wijzen functie, en dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem het aanvangssalaris toe te kennen, kan hem – in overeenstemming met die ervaring – een hoger schaalsalaris worden toegekend.

6. Loonschaal werknemers met een arbeidsbeperking
   De werknemer die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en die niet in staat is met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen wordt beloond volgens een aparte loonschaal. Deze loonschaal geldt naast het bestaande loongebouw en is uitsluitend bestemd voor deze categorie werknemers. De loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.
   De volgende stappen vinden plaats binnen de loonschalen:
   - 1e jaar 100%
   - 2e jaar 105%
   - 3e jaar 110%
   - 4e jaar 115%
   - 5e jaar 120%

   Aan het eind van elk jaar zal met de werknemer een evaluatie plaatsvinden. Indien een werknemer voldoende doorgroei heeft gemaakt, kan bij gebleken geschiktheid de mogelijkheid voor doorgroei naar een reguliere baan worden bekeken. Doorgroei vindt alleen plaats als hiervoor een vacature beschikbaar is.

7. Beroepsprocedure functiewaardering
   Bij een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de functie-indeling geldt de volgende procedure:
   1. Een werknemer gerangschikt in het ORBA- (PM)systeem ontvangt schriftelijk een mededeling van zijn indeling in een salarisgroep en de daarbij behorende functiebeschrijving.
   2. Indien een werknemer het niet eens is met zijn indeling volgens het ORBA-PM systeem na indeling laat hij dit binnen 4 weken schriftelijk weten aan de werkgever. De werknemer kan ook in beroep gaan tegen zijn indeling bij een volgens hem significante wijziging van zijn functie.
   3. Voor de behandeling van de verzoekschriften tot herziening van een indeling wordt de volgende procedure gevolgd:
      a. De werknemer dient een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot herziening van een indeling in bij de werkgever.
      b. De werknemer ontvangt binnen een week na datum van indiening van het verzoek een schriftelijke bevestiging van ontvangst.
      c. De werkgever hoort de werknemer, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een derde vanuit de onderneming (door hem aan te wijzen).
      d. De werkgever hoort de betrokken leidinggevende.
      e. De werkgever heeft het recht anderen dan in punt c en d genoemd te horen.
      f. Op basis van de verkregen informatie kan de werkgever een (nieuwe) omschrijving maken welke informatie ter verificatie wordt voorgelegd aan de betrokken werknemer en de leidinggevende. Als deze akkoord gaan met de omschrijving, wordt deze gewogen door de systeemhouder AWVN.
      g. Nadat de omschrijving gewogen is, wordt deze kenbaar gemaakt aan de werkgever.
      h. De werkgever kan het verzoek afwijzen of toewijzen. De werkgever motiveert haar advies schriftelijk.
      i. De werkgever deelt haar beslissing schriftelijk mee aan de werknemer.
      j. Tegen de beslissing van de werkgever is intern geen beroep meer mogelijk.
   4. Indien het verzoek tot herziening van de functie-indeling leidt tot een indeling in een hogere functieklasse, zal de indeling met terugwerkende kracht plaatsvinden:
      – tot de datum waarop bij de werkgever schriftelijk een verzoek tot herziening werd ingediend, of
      – tot de datum van invoeren van het ORBA-(PM)systeem, plaatsvinden.

      De werkgever zal de herziening schriftelijk bevestigen.

6. de werknemer kan op eigen kosten een beroep indienen bij de systeemhouder AWVN die een uitspraak doet.

7. Indien de in de punten 1 t/m 4 genoemde procedure niet binnen 3 maanden heeft geleid tot een beslissing van de werkgever, kan de werknemer conform het genoemde onder 6 in beroep gaan.



Artikel 4.2 Indeling in hoger ingedeelde functie

Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

1. Definitieve plaatsing als promotie kan zowel geschieden in de eigen salarisschaal dan wel eventueel in een hogere salarisschaal.

2. Indien de werknemer binnen de onderneming voldoende ervaring en opleiding heeft opgedaan (promotie), dan kunnen extra salarisherzieningen worden toegekend.

3. De werknemer, die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

4. Bij indeling in een hogere salarisschaal van de werknemer die onder de functieschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het aanvangsbedrag in de hogere salarisschaal.

5. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de herziening van het functieschaal salaris één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari van enig jaar.

Artikel 4.3 Tijdelijke waarneming

1. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig/in grote mate waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

2. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 2 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten of werkdagen op de grondslag van het verschilbedrag van het aanvangschaalsalaris van de twee betrokken schalen.

3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Artikel 4.4 Garantie-inkomen

Aan de werknemer van 25 jaar en ouder die werkzaam is als vertegenwoordiger of als chauffeurverkoper en die ten minste gedurende één jaar in dienst van de werkgever werkzaam is, zal gerekend over een jaar een inkomen worden toegekend van tenminste € 24.136,29.

Artikel 4.5 Werken in deeltijd

De werknemer die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verricht en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verricht – zogenaamde deeltijders – ontvangt een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door de werknemer gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door een werknemer in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel wordt gewerkt.

Artikel 4.6 Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt maandelijks plaats. De werkgever stelt vast welke betalingswijze in zijn onderneming van toepassing is.

2. De werkgever verstrekt de werknemer een schriftelijke specificatie, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
   a. de naam van de werknemer;
   b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
   c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen, toeslagen en andere beloningen;
   d. loonbelasting;
   e. andere inhoudingen;
   f. de wijze van betaling.

Artikel 4.7 Loonsverhoging

De werknemer ontvangt een structurele loonsverhoging van 0,55% per 1 januari 2016 (gemaximeerd op het wettelijke SV-loon). De werknemer ontvangt op 1 januari 2017 een structurele loonsverhoging van 0,8% (gemaximeerd op het wettelijke SV-loon). Deze percentages zijn afkomstig uit ombouw van de regeling vervroegd uittreden (hoofdstuk 5 artikel 5.3). Door deze structurele verhogingen wordt uiteindelijk het werkgeversdeel uit de regeling vervroegd uittreden ook pensioengevend en vakantiegeld-dragend. Wanneer het werkgeversdeel uit de regeling vervroegd uittreden al in het salaris van de werknemer was verwerkt (en dus niet als aparte toeslag), blijft deze verhoging achterwege.
De werknemer ontvangt daarnaast een structurele loonsverhoging van 0,85% per 1 augustus 2016.
De werknemer ontvangt per 1 mei 2017 een structurele loonsverhoging van 1,60%.
De loonsverhogingen vinden plaats over het feitelijke salaris.

Artikel 4.8 Ploegentoeslag

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur voor:
   uren liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur:
   – voor de ochtenddienst: 11% van het uurloon,
   – voor de middagdienst: 11% van het uurloon,
   – voor de nachtdienst: 27,5% van het uurloon;
   uren liggende tussen zaterdag 00.00 uur en 13.00 uur:
   – 50% van het uurloon;
   uren liggende tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur:
   – 100% van het uurloon.

2. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde ploegendienst, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
   indien hij 6-12 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
   – 100% gedurende de lopende maand;
   indien hij 1-3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
   indien hij 3-5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   – 80% gedurende 2 maanden;
   – 60% gedurende 2 maanden;
   – 40% gedurende 1 maand;
   – 20% gedurende 1 maand;
   indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
   – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
   – 80% gedurende 4 maanden;
   – 60% gedurende 4 maanden;
   – 40% gedurende 3 maanden;
   – 20% gedurende 3 maanden.
   De werknemer van 57 jaar of ouder, die 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en die op eigen verzoek, dan wel door de werkgever wordt overgeplaatst naar de dagdienst, ontvangt de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
   – 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   – 80% gedurende 9 maanden
   – 60% gedurende 9 maanden
   – 40% gedurende 9 maanden
   – 20% gedurende 9 maanden.

3. De werknemer van 55 jaar of ouder kan op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever uit een ploegendienstfunctie naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst indien een dagdienstfunctie voorhanden is. De ploegentoeslag zal conform lid 2, laatste alinea van dit artikel worden afgebouwd.

Artikel 4.9 Overwerk en meerwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al de in opdracht van de werkgever verrichte arbeid, waardoor de

normale arbeidsduur volgens de werktijden wordt overschreden.

2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt. Overwerk is verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, indien de werkgever dit in het belang van de onderneming noodzakelijk vindt.

3. De in lid 1 van dit artikel bedoelde overschrijding van de arbeidsduur kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd. Indien de werknemer het overwerk verricht op een feestdag zal hij hiervoor per gewerkt uur 1 uur extra compenserend vrijaf ontvangen. De werknemer dient in overleg met de werkgever vast te stellen wanneer, indien mogelijk, de vrije tijd kan worden genoten.

4. In afwijking van onder lid 3 van dit artikel bepaalde kan de werknemer van 55 jaar of ouder door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

5. Over het verrichten van overwerk van enige betekenis zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de personeelsvertegenwoordiging.

6. Niet als overwerk wordt beschouwd:
   – arbeid, die de werknemer verricht door het inhalen van andere dan in hoofdstuk 3 artikel 3.3, 3.4 en 3.6 bedoelde dagen of uren;
   – overschrijding van de werktijden van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een bepaalde taak.

7. Bij overwerk wordt per gewerkt uur een beloning gegeven van 0,58% van het maandsalaris, vermeerderd met een toeslag van:
   – 50% van het uurloon voor alle uren liggende tussen zondag 24.00 uur en zaterdag 06.00 uur;
   – 75% van het uurloon voor alle uren liggende tussen zaterdag 06.00 uur en 24.00 uur voor werknemers die vanaf 1 januari 2004 in dienst treden;
   – 100% van het uurloon voor alle uren liggende tussen zaterdag 06.00 uur en 24.00 uur voor werknemers die vóór 1 januari 2004 in dienst zijn getreden;
   – 100% van het uurloon voor alle uren op zondagen;
   – 200% van het uurloon voor alle uren op feestdagen.

8. Voor opgenomen compenserende vrije tijd zal de beloning zoals genoemd in lid 7, zijnde 100% van het uurloon, komen te vervallen. Indien overwerk is verricht op een feestdag kan naast bovengenoemde compenserende vrije tijd per gewerkt uur 1 uur extra compenserend vrijaf worden genoten. Hiertoe zal op de in lid 7 van dit artikel genoemde toeslag 100% van het uurloon in mindering worden gebracht. Op verzoek van de werknemer zal de in lid 7 van dit artikel genoemde toeslag te allen tijde worden uitbetaald.

9. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op, in het kader van de arbeidsduurverkorting zoals geregeld in hoofdstuk 3 artikel 3.1 lid 4, in het rooster vastgelegde roostervrije uren zullen deze gewerkte uren uitsluitend worden gecompenseerd door vrije tijd.

10. Meerwerk voor deeltijders
    Indien de deeltijder langer dan de met hem overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hem overeengekomen dagen per week werkt, zonder het aantal uren per dag (8 uur) of dagen per week te overschrijden dat door een werknemer in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen (40 uur) vervult, als regel gewerkt wordt, is er sprake van meerwerk. De werknemer ontvangt voor meerwerk per extra gewerkt uur een beloning van 120% van zijn uurloon. Wanneer de deeltijder langer overwerkt en de normale arbeidsduur volgens de werktijden wordt overschreden, is sprake van overwerk. Daarbij is de normale overwerktoeslag, zoals hierboven beschreven, van toepassing.

Artikel 4.10 Verschoven uren, consignatie en slaapurenregeling

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan: uren, gedurende welke in afwijking van het in de onderneming geldende werktijden, in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht voor 06.00 uur, dan wel na 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week, zonder dat de normale dagelijkse werktijd wordt overschreden en zonder dat sprake is van ploegendienst.

2. Voor verschoven uren wordt per uur een toeslag betaald van 50% van het uurloon.



Vergoeding van consignatie en extra opkomst

3. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 129,3%, op zaterdagen en zondag 344,8% en op feestdagen 431% van hun uurloon.

4. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding van 172,35% van het uurloon.

Slaapurenregeling

5. Indien de normale arbeidsduur voor de werknemer in dagdienst wordt overschreden:
   – tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en
   – voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen
   geldt onverminderd het bepaalde in artikel 4.9 van dit hoofdstuk dat hij niet eerder met zijn normale arbeid hoeft te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.
   Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Bezwarende omstandigheden toeslag (B.O.-toeslag)

6. De werknemer met een functie in de categorie niet-administratief cao-personeel zal, op basis van een (gemiddelde) arbeidsduur van 38 uur per week, een B.O.-toeslag ontvangen van 172,35% van het uurloon.

7. De BO-toeslag telt alleen mee voor de berekening van de vakantietoeslag) en zal niet meetellen bij de opbouw van de pensioenrechten.

Oververdienste

8. De werkgever kan een oververdienstenregeling tot stand te brengen in de vorm van een tariefstelsel, een premieregeling of een waarderingspremiesysteem. De vakverenigingen kunnen het initiatief nemen tot invoering van een oververdienstenregeling en voorstellen hiervoor bij de werkgever indienen.

9. Indien de werkgever besluit tot invoering van een oververdiensteregeling over te gaan, zal op ondernemingsniveau over het opgestelde ontwerp overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.

10. Voor de invoering van een oververdienstenregeling als bedoeld in lid 8 van dit artikel is de voorafgaande goedkeuring vereist van de Vaste Commissie, zoals bedoeld in hoofdstuk 8 artikel 8.2.

Artikel 4.11 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt voor elke maand die hij in de periode van 1 mei van het voorafgaande jaar tot voor 1 mei van enig jaar in dienst is geweest bij de werkgever, een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van het voor hem geldende jaarinkomen.
   Het jaarinkomen is de som van de 12 maandinkomens die de werknemer gedurende het voorafgaande vakantiejaar heeft ontvangen.

2. De vakantietoeslag voor de werknemer van 21 jaar en ouder met een volledige wekelijkse arbeidsduur bedraagt tenminste € 1.742,65.

3. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd ontvangt de werknemer zijn nog niet genoten vakantietoeslag.

4. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en aanspraak maakt op een vakantietoeslag krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever over ten hoogste 12 maanden, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag betalen, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt die gelijk is aan de vakantietoeslag die hij zou hebben ontvangen wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.



Artikel 4.12 Extra uitkering

1. De werkgever heeft:
   – een gereglementeerde winstdelingsregeling, of
   – hij verstrekt aan de werknemer jaarlijks een uitkering van 2% van de som van zijn maandinkomens gedurende het kalenderjaar, voorafgaand aan of samenvallend met het boekjaar.

2. Indien de arbeidsovereenkomst om dringende redenen in de zin van artikel 678 BW, eindigt in de loop van het kalenderjaar, dan verliest de werknemer het recht op genoemde uitkering.

3. Van deze verplichting kan de Vaste Commissie ontheffing verlenen, indien de werkgever bij zijn verzoek een accountantsverklaring overlegt, waaruit duidelijk blijkt dat het operationeel bedrijfsresultaat (= EBITDA) gedurende de twee laatste boekjaren negatief is en dat de onderneming in dusdanige situatie verkeert dat door het doen van de uitkering de levensvatbaarheid van de onderneming in gevaar komt.

HOOFDSTUK 5 MIJN BENEFITS

Artikel 5.1 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de wet Verbetering Poortwachter, de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders wordt bepaald.

2. Het verrichten van werk is lonend.
   Onder werk wordt in dit kader verstaan, het uitvoeren van:
   1) de eigen functie;
   2) een aangepaste eigen functie;
   3) een andere vervangende functie;
   4) werkzaamheden op arbeid therapeutische basis voor de duur van maximaal 91 weken.
   Gedurende de ziektejaren wordt een maximale gezamenlijke inspanning door werkgever en werknemer gedaan ten einde te komen tot werkhervatting en re-integratie in het arbeidsproces. De re-integratie-inspanningen zullen in eerste aanleg binnen de onderneming plaatsvinden en indien daarvoor geen mogelijkheden aanwezig zijn zal buiten de onderneming (extern) gezocht worden.

3. Onder maandinkomen wordt – in afwijking van hetgeen hierover in hoofdstuk 1 artikel 1.1 is geregeld – in dit artikel verstaan: het voor de werknemer geldende maandinkomen, dat hij verdiend zou hebben in zijn functie indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. Inkomen gedurende eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid:
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

5. Inkomen gedurende 52e tot en met de 104e week van arbeidsongeschiktheid:
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer over de niet gewerkte uren 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer over de niet gewerkte uren, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. De werknemer komt daarnaast over de niet gewerkte uren in aanmerking voor een voorwaardelijke aanvulling van 20% van het maandinkomen indien hij voldoet aan de verplichtingen en de re-integratie-inspanningen zoals opgenomen in de wet Verbetering Poortwachter en in overleg nader vast te stellen criteria. Deze criteria worden neergelegd in bijvoorbeeld een verzuimprotocol of een verzuimbegeleidingsreglement en vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. Over de gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen uitgekeerd.

6. Wet verbetering Poortwachter
   Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling zoals vermeld in lid 5 worden voortgezet.

De totale periode van loondoorbetaling en loonaanvulling zal maximaal 156 weken bedragen.
De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
Bij een aanbod voor ander, passend werk ontvangt de werknemer een zelfde contractvorm. Als sprake was van een contract voor onbepaalde tijd, dan zal dit in de nieuwe functie ook zo zijn. Hetzelfde geldt voor een jaarcontract.
De werknemer of de werkgever kan bij het UWV een second opinion aanvragen voor de beoordeling van het aanbod tot passend werk. De kosten van de aanvraag van een second opinion bij een aanbod tot passend werk komen voor rekening van de werkgever. Tijdens de periode dat op een door de werknemer aangevraagde second opinion met betrekking tot de passendheid van de aangeboden arbeid nog niet is beslist, zal de werkgever bij niet werken 70% van het geldende inkomen doorbetalen. Indien de werknemer door het UWV in het gelijk wordt gesteld zal achteraf aanvulling tot 100% plaatsvinden.

7. Inkomen na de 104e week van arbeidsongeschiktheid:
Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsongeschikte werknemer mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. De WIA kent twee regelingen: de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA):
   – IVA:
     De arbeidsongeschikte werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor een uitkering op grond van de IVA. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan het dienstverband na 104 weken arbeidsongeschiktheid worden beëindigd. Indien een werknemer valt onder de IVA dan wordt met terugwerkende kracht de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid het inkomen aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
   – WGA:
     De arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WGA zal zoveel mogelijk het werk hervatten.
     Door werkgever en werknemer wordt een gezamenlijke maximale inspanning gedaan voor interne re-integratie en maximale benutting van de restverdiencapaciteit. Indien er, ook binnen de termijn van de eerste twee ziektejaren, geen interne mogelijkheden aanwezig zijn worden inspanningen verricht voor het vinden van mogelijkheden van externe herplaatsing. Indien na de eerste twee ziektejaren van re-integratie inspanningen er geen interne of externe herplaatsing mogelijkheid aanwezig blijkt te zijn kan ontslag, al dan niet voor het arbeidsongeschikte deel, worden aangevraagd. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid het WGA-hiaat te verzekeren via een collectief contract met een verzekeraar. De verzekering wordt aangegaan door de werknemer. De premie komt voor rekening van de deelnemende werknemers.
   – Indien de werknemer minder 35% arbeidsongeschikt is:
     De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA.
     Indien deze werknemer wordt herplaatst, is de functie en het aantal uren van de werkhervatting bepalend voor het nieuwe maandinkomen.
     Indien de werknemer werkt in de eigen oorspronkelijke functie en het oorspronkelijke aantal uren en hierbij onverminderd functioneert, blijven het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.
     Een beperkte mate van inzet bij onverminderd functioneren vormt geen reden tot ontslag.
     Indien sprake is van minder functioneren wordt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden nagestreefd.
     Indien de werknemer werkt in een andere of een aangepaste functie of ander aantal uren wordt het nieuwe maandinkomen vastgesteld conform de beloning van de nieuwe functie of het nieuwe aantal uren.

8. In afwijking van de bovenstaande loondoorbetaling- en aanvullingsregeling gelden voor de werknemer, die voor het verrichten van seizoenarbeid in dienst is genomen, indien die seizoenarbeid niet langer dan zes maanden zal duren en voor de werknemer die arbeidsongeschikt wordt op een moment waarop de proeftijd bedoeld in hoofdstuk 2 artikel 2.1 lid 2 nog niet verstreken is uitsluitend de wettelijke bepalingen.

9. Indien de werknemer, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten arbeidsovereenkomst – waarbij onder andere is bepaald, dat een gedeelte van zijn salaris uit een bonus zal bestaan – tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een bonus verwerft, blijft het bovenwettelijk deel van de loondoorbetaling achterwege. In overleg met de betreffende uitvoeringsinstelling wordt voor het bepalen van het dagloon het gemiddelde loon over de laatste 52 kalender- of loonweken voor arbeidsongeschiktheid als uitgangspunt genomen.

10. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de

arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt.

11. In geval van gebleken misbruik door de werknemer is de werkgever bevoegd de in dit artikel vermelde bovenwettelijke loondoorbetalingen en aanvullingen te beëindigen.

12. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5.2 Pensioen

2. Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5. Deze dagen zijn met behoud van loon.

Artikel 5.3 Ombouw van de premie van de vervallen regeling vervroegd uittreden

Voor de werknemer wordt tot 2017 een jaarlijks afnemend percentage van de loonsom (met een maximum van het wettelijke SV-loon) aanvullend beschikbaar gesteld. Het afnemend percentage van de loonsom is vermeld in onderstaande tabel. De werknemer kan op individuele basis één van de volgende bestedingsdoelen aanwenden voor het op enig jaar volgens onderstaande tabel geldend percentage, welke beide door de werkgever administratief worden gefaciliteerd:
a. Onderbrengen in een Regeling ‘Individueel Aanvullend Pensioen’ (IAP), een aanvullende beschikbare premie module.
b. Uitbetaling.

jaar	2016	2017
Percentage van de loonsom	0,78%	0,00%

In 2017 komt dus de hiervoor genoemde keuzemogelijkheid (IAP of uitbetaling) te vervallen.

Artikel 5.4 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering worden verstrekt die gelijk is aan het maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan: het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met tariefpremieverdiensten of waarderingstoeslag, ploegentoeslag, vakantietoeslag en eventuele andere vaststaande inkomensbestanddelen.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO of de WIA.
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
– de langstlevende partner, mits de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
– indien deze niet meer in leven is of de werknemer duurzaam gescheiden leefde: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet en de WAO of de WIA.

HOOFDSTUK 6 MIJN WERK

Artikel 6.1 Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

2. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

3. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt de blootstelling van werknemers aan algemeen erkende, voor de mens gezondheidsbedreigende stoffen tegengaan.

4. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of werkgever of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.

5. De werknemer kan, indien hij dit wenst, aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen te allen tijde met zijn werkgever of diens vertegenwoordiger bespreken.
   Vervolgens kan hij, indien nodig, deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming. Daarnaast kan hij zich ter zake wenden tot de hoofden van de betreffende deskundige diensten in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
   Het bovenstaande laat uiteraard onverlet het recht van de werknemer zich te laten vertegenwoordigen door de vakverenigingen.

6. Bij de aanpak ter beperking van risico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.

7. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.

HOOFDSTUK 7 MIJN LOOPBAAN

Artikel 7.1 Opleidingen en stageplaatsen

1. De werkgever zal het gebruik maken van opleidingen in zijn bedrijf stimuleren. Een verzoek van de werknemer om een opleiding te gaan volgen ten behoeve van zijn huidige functie of een toekomstige functie zal door de werkgever positief behandeld worden.

2. De werkgever is verplicht in overleg met de personeelsvertegenwoordiging een studieregeling op te stellen.

Artikel 7.2 Vakkennis en bekwaamheden voor veiligheid, gezondheid en milieu

De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.

HOOFDSTUK 8 UITLEG EN TOEPASSING VAN DE CAO

Artikel 8.1 Arbeidsvoorwaarden die afwijken van de cao

In een onderneming bestaande rechtens geldende arbeidsvoorwaarden welke voor de werknemers in gunstige zin afwijken van bepalingen in deze overeenkomst worden door deze overeenkomst niet aangetast, zolang de arbeidsvoorwaarden in de cao dit peil niet hebben bereikt.
Voorts kan de Vaste Commissie als bedoeld artikel 8.2 van dit hoofdstuk vergunning geven tot afwijking van de bepalingen van de cao (dispensatie) indien de werkgever dat wenst en hij daartoe een gemotiveerd verzoek heeft ingediend.
Dispensatie kan worden verleend:
– indien een eigen cao is afgesloten met een vakorganisatie of met vakorganisaties die partij is of zijn bij die cao,
– het eigen arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken,
– indien vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Bij zwaarwegende omstandigheden is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken gerekend (kunnen) worden.

Procedure dispensatieverzoek

Een verzoek om toestemming tot afwijken van de bepalingen van de cao moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de secretaris van de Vaste Commissie.
Het verzoek dient tenminste de volgende punten en informatie te bevatten:



– de gegevens van de werkgever
– een duidelijke omschrijving van de gevraagde beslissing
– een toelichting met de omstandigheden die hebben geleid tot het verzoek. De documenten waarmee deze omstandigheden worden aangetoond dienen te worden meegestuurd.

Indien het verzoek om een uitspraak niet schriftelijk kan worden afgehandeld komt de Vaste Commissie zo spoedig mogelijk bijeen, maar uiterlijk tien weken na indiening van het verzoek. Alvorens de Vaste Commissie uitspraak doet, kan zij de werkgever in de gelegenheid stellen gehoord te worden. In de oproep zal worden vermeld hoe de Vaste Commissie bij die behandeling is samengesteld. Indien de commissie daarom verzoekt, dient de werkgever de commissie te voorzien van nadere informatie. De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen 20 werkdagen nadat de commissie bijeen is gekomen (of de ontvangst van het verzoek en de schriftelijke reacties daarop indien zij het geschil schriftelijk afhandelt) haar uitspraak te doen. Indien de commissie er niet in slaagt binnen 20 werkdagen uitspraak te doen, zal zij partijen hiervan op de hoogte stellen. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en gemotiveerd gedaan.

Artikel 8.2 Uitleg en toepassing van de cao – de Vaste Commissie

1. Door cao-partijen is een Vaste Commissie ingesteld.
   De taken van de Vaste Commissie zijn:
   – het doen van een uitspraak in geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen in de cao, met uitzondering van het bepaalde in hoofdstuk 1 artikel 1.4 (Verplichtingen van cao-partijen) en hoofdstuk 5 artikel 5.3 (Ombouwregeling VUT)
   – het doen van een uitspraak in geschillen over de beschrijving van de functie en/of de indeling van de functie
   – het beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao.

2. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie staan in het reglement. Hierin is opgenomen de wijze waarop een verzoek om uitspraak moet worden ingediend.

4. Het adres van het secretariaat van de Vaste Commissie is:
   Vaste Commissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken
   T.a.v. mevrouw mr. S. Postma
   Postbus 93050
   2509 AB DEN HAAG
   tel.nr.: 070 – 850 88 43

BIJLAGE I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor De Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Functiegroepen

Algemene opmerking

Bij de indeling van de werknemer in de functiegroepen zal de werkgever in de eerste plaats uitgaan van de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.
De opsomming van werkzaamheden die in elke groep onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt slechts het karakter van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.

GROEP I

De werknemer, die onder directe leiding een functie vervult waarin hij uitsluitend zeer eenvoudige, repeterende werkzaamheden van hetzelfde karakter verricht, waarvoor zeer weinig kennis en/of ervaring nodig is.

Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

<u>Productieafdelingen:</u>
– wassen van transportmiddelen;
– schoonmaken van vloeren, gangen, muren en toiletten;
– met de hand opzetten van flessen op de baan;
– met de hand etiketteren of vullen van flessen en dozen;
– bedienen van halfautomatische spoelmachine;



– verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de bottelarij aan bottelcolonnes en; sorteerbanden met uitzondering van machines waar geoefendheid voor geëist is, zoals bottelapparatuur, in- en uitpakmachines, palletiseerautomaat e.d.

Magazijn/expeditie:
– assisteren van de magazijnmeester bij meer eenvoudige magazijnwerkzaamheden;
– sorteren van emballage;
– laden en lossen van wagens (handmatig);
– transporteren van goederen (zonder heftruck);
– verzamelen en verzend gereedmaken van orders.

Kantine:
– assisteren bij algemene werkzaamheden in de kantine.

Kantoor:
– invoeren van data in geautomatiseerd systeem;
– archiefwerk, zoals opbergen, opzoeken, kopiëren e.d.;
– adresseren en frankeren van post;
– eenvoudig tel- en rekenwerk, met of zonder machine;
– eenvoudig schrijf- en typewerk in de Nederlandse taal zoals het typen van brieven volgens een uitgewerkt concept en het invullen van formulieren volgens verstrekte gegevens;
– standaard correspondentie, zoals het bevestigen van orders;
– eenvoudige administratieve handelingen, zoals het verrichten van eenvoudige boekingen, het uitschrijven van eenvoudige rekeningen, het bijhouden van eenvoudige gegevensbestanden en van eenvoudige magazijnadministratie.

GROEP II

De werknemer, die een functie vervult, waarin hij eenvoudige, repeterende, al of niet machinaal te verrichten werkzaamheden van hetzelfde karakter uitvoert, die hij min of meer zelfstandig kan verrichten, waarvoor enige kennis, geoefendheid en/of ervaring is vereist.

Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

Productieafdelingen:
– bedienen van vul-, sluit-, etiketteer-, palletiseer- en dozen sluitmachines, zowel vol- als halfautomatisch;
– verzorgen van gemotoriseerd intern transport, waarvoor geen rijbewijs benodigd is;
– toezicht houden op niet-automatisch bottelen;
– verrichten van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden;
– assisteren bij het behandelen en samenstellen van gedistilleerd volgens receptuur;
– klaarmaken van de uitslag van orders naar de expeditie;
– assisteren van technisch personeel in autowerkplaats of machinewerkplaats, zorgen voor regelmatig smeren van apparatuur;
– assisteren van monteurs koeltechnische dienst en schoonmaken koeltechnische apparatuur bij afnemers.

Magazijn/expeditie:
– opslaan van magazijnartikelen;
– assisteren bij expeditiewerkzaamheden;
– bedienen van vorkheftruck;
– besturen van bestel- en vrachtwagens.

Kantine:
– beheren van de kantine.

Kantoor:
– lichte administratieve werkzaamheden, met gedeeltelijk zelfstandige taak;
– eenvoudig secretaressewerk, zoals het typen van gedicteerde eenvoudige brieven in het Nederlands;
– bedienen van telefoon- en omroepinstallatie, ontvangen van gasten, waarbij spreekvaardigheid in vreemde talen niet benodigd is;
– invullen van formulieren in het Nederlands;
– invullen van formulieren volgens standaardgegevens in één of meer vreemde talen;
– tel- en rekenwerk met of zonder machine;
– eenvoudig factureerwerk in het Nederlands;



– eenvoudige codeerwerkzaamheden;
– eenvoudige controlewerkzaamheden (formele controle, zonder beoordeling);
– onder leiding uitvoeren van debiteuren-, crediteuren- of loonadministratie;
– onder leiding voorbereiden van de input en bedienen van computer- en randapparatuur;
– onder leiding onderhouden van schriftelijke en telefonische contacten met afnemers;
– onder leiding uitoefenen van controle op resultaten en kosten van verkoopdienst;
– gedeeltelijk zelfstandig verrichten van archiefwerk.

GROEP III

De werknemer, die een functie vervult, waarin hij werkzaamheden verricht, waarvoor een bepaalde graad van (vak-)kennis, al of niet verkregen door opleiding en/of in ruimere mate praktijkervaring en een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.

Deze werkzaamheden kunnen omvatten dat de werknemer leiding geeft aan werknemers in de groepen I of II.

Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

Productieafdelingen:
– bedienen van distilleerketels;
– behandelen en samenstellen van gedistilleerd volgens receptuur;
– maken van siroop volgens receptuur;
– controleren van product en uitslag;
– bedienen van bottel- en sluitmachines, zorgen voor reiniging en desinfectie van deze apparatuur;
– zelfstandig verrichten van onderhoudswerkzaamheden van technische aard.

Magazijn/expeditie:
– toezicht houden op expeditie van een kleine of middelgrote onderneming.

Kantoor:
– typen van gedicteerde en in steno opgenomen minder eenvoudige brieven in het Nederlands;
– typen van eenvoudige gedicteerde en in steno opgenomen brieven in één of twee vreemde talen;
– voeren van eenvoudige correspondentie in het Nederlands;
– zorgen voor orderbevestiging volgens richtlijnen in het Nederlands en/of één of twee vreemde talen;
– uitvoeren van minder eenvoudig factureerwerk;
– verrichten van meer ingewikkelde codeerwerkzaamheden;
– uitvoeren van controlewerkzaamheden (formele controle zonder beoordeling);
– zelfstandig verrichten van boekhoudwerkzaamheden als genoemd in groep II;
– onder leiding verrichten van boekhoudwerkzaamheden als genoemd in groep IV;
– samenstellen van eenvoudige offertes/orderbevestigingen;
– maken van eenvoudige voorcalculaties;
– verrichten van kassierswerkzaamheden;
– plegen van telefonische verkoop;
– onder leiding uitvoeren van werkzaamheden betreffende accijns- en douanetechnische zaken.

GROEP IV

De werknemer, die een functie vervult, waarin hij werkzaamheden verricht, waarbij vakkennis vereist is met specialisatie, dan wel een grote mate van ervaring, dan wel waarbij de werknemer leiding geeft aan collega's bij werkzaamheden van minder eenvoudig karakter.

Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

Productieafdelingen:
– meewerken bij en toezicht houden op onderhoudswerkzaamheden van technische aard aan machinepark, wagenpark en koeltechnische installaties;
– meewerken bij en toezicht houden op productieafdelingen, c.q. grote bottelcolonne;
– meewerken bij en toezicht houden op/zorgdragen voor werkzaamheden in gereed product- en emballagemagazijn, grondstoffen- en onderhoudsmagazijn, waaronder voorraadbeheersing van artikelen;
– leiding geven aan productieafdelingen, waarin werkzaamheden van gecompliceerde aard worden verricht;
– assisteren van de algemeen bedrijfsleider op leidinggevend c.q. toezichthoudend niveau.



Kantoor:
- voeren of dicteren van meer ingewikkelde correspondentie in het Nederlands;
- voeren of dicteren van eenvoudige correspondentie in vreemde talen;
- uitvoeren van gecompliceerd factureerwerk;
- verrichten van boekhoudkundige werkzaamheden, toezicht houden op geautomatiseerde (deel-) administraties;
- opmaken van periodieke overzichten, voeren van correspondentie over geschillen betreffende rekeningen;
- toezicht houden op boekhoudkundige werkzaamheden als omschreven in groep II en III;
- verzorgen van debiteurenbewaking;
- leiding geven aan een kleine- of onderafdeling op het gebied van administratie verkoop en inkoop etc.

BIJLAGE II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor De Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Schaalsalarissen per 1 augustus 2016 inclusief een verhoging van 0,85%				
(Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen)				
Aanloopschaal				
Groep	I	II	III	IV
Begin '0' meting	**1.068,50 (max 20 jaar)**	**1.246,20 (max 21 jaar)**	1.741,70	
Tussentijds	**1.368,82 (max 22 jaar)**	**1.471,03 (max 22 jaar)**		
Eind	1.668,23	1.695,74	1.741,70	
Functiejarenschaal				
Groep	I	II	III	IV
0 funktiejaren	1.800,02	1.845,95	1.891,82	1.938,25
1 funktiejaar	1.832,14	1.882,66	1.933,56	1.985,48
2 funktiejaren	1.875,33	1.919,51	1.975,73	2.036,03
3 funktiejaren	1.896,43	1.956,98	2.020,61	2.089,99
4 funktiejaren	1.928,70	1.995,35	2.068,12	2.147,58
5 funktiejaren	1.961,66	2.036,03	2.118,16	2.206,48
6 funktiejaren	1.995,35	2.079,02	2.171,15	2.265,40
7 funktiejaren			2.224,13	2.324,37
8 funktiejaren			2.277,24	2.383,31
9 funktiejaren				2.442,23

Schaalsalarissen per 1 januari 2017 inclusief een verhoging van 0,8%				
(Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen)				
Aanloopschaal				
Groep	I	II	III	IV
Begin '0' meting	**1.077,05 (max 20 jaar)**	**1.256,17 (max 21 jaar)**	1.755,63	
Tussentijds	**1.379,77 (max 22 jaar)**	**1.482,80 (max 22 jaar)**		
Eind	1.681,58	1.709,31	1.755,63	
Functiejarenschaal				
Groep	I	II	III	IV
0 funktiejaren	1.814,42	1.860,72	1.906,95	1.953,76
1 funktiejaar	1.846,80	1.897,72	1.949,03	2.001,36
2 funktiejaren	1.890,33	1.934,87	1.991,54	2.052,32
3 funktiejaren	1.911,60	1.972,64	2.036,77	2.106,71
4 funktiejaren	1.944,13	2.011,31	2.084,66	2.164,76
5 funktiejaren	1.977,35	2.052,32	2.135,11	2.224,13
6 funktiejaren	2.011,31	2.095,65	2.188,52	2.283,52
7 funktiejaren			2.241,92	2.342,96
8 funktiejaren			2.295,46	2.402,38

Schaalsalarissen per 1 januari 2017 inclusief een verhoging van 0,8%				
(Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen)				
9 funktiejaren				2.461,77

Schaalsalarissen per 1 mei 2017 inclusief een verhoging van 1,6%				
(Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen)				
Aanloopschaal				
Groep	I	II	III	IV
Begin '0' meting	**1.094,28 (max 20 jaar)**	**1.276,27 (max 21 jaar)**	1.783,72	
Tussentijds	**1.401,85 (max 22 jaar)**	**1.506,52 (max 22 jaar)**		
Eind	1.708,49	1.736,66	1.783,72	
Functiejarenschaal				
Groep	I	II	III	IV
0 funktiejaren	1.843,45	1.890,49	1.937,46	1.985,02
1 funktiejaar	1.876,35	1.928,08	1.980,21	2.033,38
2 funktiejaren	1.920,58	1.965,83	2.023,40	2.085,16
3 funktiejaren	1.942,19	2.004,20	2.069,36	2.140,42
4 funktiejaren	1.975,24	2.043,49	2.118,01	2.199,40
5 funktiejaren	2.008,99	2.085,16	2.169,27	2.259,72
6 funktiejaren	2.043,49	2.129,18	2.223,54	2.320,06
7 funktiejaren			2.277,79	2.380,45
8 funktiejaren			2.332,19	2.440,82
9 funktiejaren				2.501,16

BIJLAGE III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor De Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Vakbondscontributie

Voor de vakbondscontributie zal gebruik worden gemaakt van de fiscale mogelijkheid van de werkkostenregeling (komt dan ten laste van het bruto loon). Dat betekent dat ruimte wordt gemaakt in de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt uitdrukkelijk voor de looptijd van deze cao.

ADDENDUM – geldt alleen voor GDH bedrijven

als aanvulling op de cao voor
de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Definities

In dit addendum wordt verstaan onder:
1. *werkgever in de drankengroothandel:* De onderneming of onderdeel van een onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak, de groothandel wordt uitgeoefend in de volgende dranken:
- gedistilleerde dranken en/of
- likeur en/of
- limonadesiroop en/of
- zwak alcoholhoudende, al dan niet koolzuurhoudende dranken en/of
- alcoholvrije, koolzuurhoudende dranken en/of
- alcoholvrije, niet koolzuurhoudende limonades en/of
- verpakte, al dan niet koolzuurhoudende waters en/of
- gearomatiseerde melkdranken en/of
- vruchtensappen en/of
- koolzuur en ruw ijs en of
- wijn

Werkgever in de zin van deze cao is ook de natuurlijke of rechtspersoon, in wiens onderneming via internet de bovengenoemde activiteiten worden uitgeoefend
2. *werknemer:* Degene die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever in de drankeng-

roothandel is en die werkzaamheden verricht als omschreven in bijlage IIA bij dit addendum. Bovendien degene die als vertegenwoordiger of chauffeurverkoper of bewaker in dienst van de werkgever in de drankengroothandel werkzaam is, met dien verstande dat dan de artikelen 1 en 2 van het addendum en artikel 1 lid 1 tot en met 3 van de bijlage IA niet van toepassing zijn.
Als werknemer in de zin van dit addendum wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer gedurende de schoolvakantieperioden in dienst is van de werkgever in de drankengroothandel.
3. *schaalsalaris:* Het salaris, zoals vermeld in de bijlage IIIA van dit addendum.
4. *maandsalaris:* Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele oververdienste als bedoeld in hoofdstuk 4 cao.
5. *maandinkomen:*
1. het schaalsalaris, vermeerderd met oververdienste, als bedoeld in hoofdstuk 4 artikel 4.10 cao en ploegentoeslag, echter met uitzondering van overwerk, vakantietoeslag, tantième en andere uitkeringen (zoals b.v. de uitkering ex hoofdstuk 4 artikel 4.12 cao).
2. Voor werknemers die een bonus genieten geldt dat het maandinkomen bestaat uit het maandsalaris vermeerderd met de gemiddelde maandelijkse bonus gemeten over een tijdvak van één jaar of zoveel korter als de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

6. *Personeelsvertegenwoordiging:* De Ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, de personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij het ontbreken daarvan het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers binnen de onderneming.
7. *cao:* cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

De in dit addendum gemaakte afspraken zijn een aanvulling op de collectieve arbeidsovereenkomst voor de drankindustrie en de groothandel in dranken.

De in dit addendum gemaakte afspraken zijn alleen van toepassing voor de werkgevers in de drankengroothandel en gelden voor werknemers die na 1 januari 2007 in dienst zijn getreden van een werkgever in de drankengroothandel en de werknemers die op basis van vrijwilligheid akkoord zijn gegaan met deze afspraken.
De afspraken in het addendum vervangen op onderdelen de – nader genoemde – afspraken die zijn opgenomen in de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

Artikel 1 Vergoeding voor het overwerken

In afwijking van onderdelen van hoofdstuk 4 van de cao Drankindustrie en de groothandel in dranken geldt voor het overwerken een andere vergoedingsregeling. Bij overwerk wordt per gewerkt uur een beloning gegeven van de vergoedingspercentages volgens de onderstaande tabel.

Overwerk op dag / over periode	Vergoeding als % van het uurloon
Van zondag 24.00 uur tot zaterdag 06.00 uur	150%
Op zaterdag van 00.00 uur tot 07.00 uur	200%
Op zaterdag van 07.00 uur tot 16.00 uur	125%
Van zaterdag 16.00 uur tot maandag 06.00 uur	200%
Op feestdagen	300%

Artikel 2 Functiegroepen en salarisgebouw

In afwijking van onderdelen van hoofdstuk 4 artikel 4.1 van de cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken geldt voor functie-indeling en toepassen van de salarisschalen de Bijlage IA en IIA van dit addendum. De functies zijn expliciet voor de groothandel in dranken gemaakt.
In bijlage IIA is een overzicht opgenomen (inclusief de indeling in de corresponderende functiegroep). De in de bijlage bij dit addendum opgenomen functiegroepen zijn van kracht voor werknemers die vanaf 1 januari 2007 in dienst zijn getreden van een werkgever in de drankengroothandel. Eventuele afwijkende, schriftelijke afspraken met de werknemer die voor 1 januari 2007 in dienst van de werkgever in de drankengroothandel was, worden gerespecteerd.



BIJLAGE I-A

HOOFDSTUK 4

Artikel 1

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN,

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.
   De indeling is vermeld in bijlage IIA van dit addendum.
   Dit artikel 1 vervangt voor de werknemers en werkgevers in de drankengroothandel hoofdstuk 4 artikel 4.1 van de cao.
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in de bijlagen IIIA van dit addendum.

2. Beoordelingssysteem
   a. Jaarlijks vindt per 1 januari een individuele herziening van het schaalsalaris plaats. De in overeenstemming met dit artikel vastgestelde schaalsalarissen kunnen hierdoor worden verhoogd met een vaste en/of een 1-jarige beoordelingstoeslag.
   De persoonlijke toeslag als bedoeld in lid 3 van dit artikel wordt afgebouwd met de beoordelingstoeslag.
   b. Bij het verlaten van de aanloopschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, kan de werkgever in de drankengroothandel voor de per eerstvolgende 1 januari over gaan tot een individuele herziening van het schaalsalaris aan de hand van de beoordelingsresultaten.

3. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
   a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
      1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
      2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functieschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met de lagere salarisschaal.
   b. Op grond van medische redenen
      1. De werkgever in de drankengroothandel zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en gelijke werktijden pleegt te ontvangen.
      2. Na de aanvullingsperiode als genoemd in hoofdstuk 5 artikel 5.1lid 5 van de cao drankindustrie en groothandel in dranken is het in artikel 1 lid 3 b. 1 hierboven bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.
      3. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

BIJLAGE IIA

Deze bijlage vervangt voor de werknemers en werkgevers in de drankengroothandel de BIJLAGE I behorende bij de cao

Voor het vaststellen van de indeling van de functies in de verschillende functiegroepen is uitgegaan van tenminste 90% van hetgeen is omschreven en vastgelegd in de functieomschrijving.

Organisatie element	Functie'benaming'	Karakteristieken	Indeling functiegroep
Magazijn	Orderpicker	• Verzamelen van uitgaande orders • Plaatsen van goederen voor verlading	II
	Heftruck chauffeur	• Verplaatsen goederen in magazijn • Laden en lossen van goederen	II



Organisatie element	Functie'benaming'	Karakteristieken	Indeling functiegroep
	Goederen ontvangst	• Voorraadbeheer • Ontvangst en controle van goederen • Op de plaats zetten van de goederen in het magazijn • Heftruck behendigheid	II
	Chef Magazijn	• Verantwoordelijk voor de verlading en opslag	V
Chauffeur	Chauffeur rijbewijs C	• In bezit rijbewijs C met chauffeursdiploma of vrijgesteld ervan (zware vrachtwagens) • Heftruck behendigheid • Route kennis • Afhandelen afleveradministratie • Bedienen van elektrische pompwagen • Rij-ervaring van tenminste 1 jaar	III
	Chauffeur rijbewijs B	• In bezit rijbewijs B (bestelauto's en lichte vrachtwagens) • Heftruck behendigheid • Route kennis • Afhandelen afleveradministratie • Bedienen van elektrische pompwagen • Rij-ervaring	II
	Bijrijder	• Heftruck behendigheid • Route kennis • Afhandelen afleveradministratie • Bedienen van elektrische pompwagen	I
Commercie	Telefonische Verkoper	• Telefonische verkoop • Verkoop stimulerende activiteiten	IV
	Commerciële ondersteuning	• Offertes maken • Tekstverwerking	V
	Accountmanager	• Zelfstandigheid • Verantwoordelijk voor het verkoopproces • Klant(relatie)beheer • Acquisitie verantwoordelijke	VI
	Chef/Salesmanager	• Overal verantwoordelijke verkoop	VI +
Administratie	Administratief medewerker	• Eenvoudig codeer werkzaamheden • Eenvoudige administratieve werkzaamheden • Eenvoudig archiefwerk • Administratieve afhandeling bestellen van goederen • Post gereed maken voor verzending	I
	Administratief medewerker	• Bank verwerking • Controle van kassastaten • Opmaken van calculaties • Verkoopfacturen opstellen	II
		• Controle inkoopfacturen	III
		• Managementrapportages maken	IV
	Debiteurenbeheer		IV
Overig	Interieurverzorger	• Schoonmaakwerkzaamheden • Aanvegen van gebouw en terreinen • Auto's en transportmiddelen wassen • Koffie en lunch verzorgen	I
	Telefonist	• Het bedienen van de telefooncentrale • Het telefonisch te woord staan en doorverbinden • Het serveren van koffie en thee	I
	Receptionist	• Het verrichten van receptiewerkzaamheden • Ontvangst van bezoekers en doorverwijzen	II
	Order acceptatie	• Ingeven van bestellingen • Verkoop stimulerende activiteiten • Post gereed maken voor verzending • Koffie en Lunch verzorgen	II
	Planner	• Het zelfstandig plannen van routes en logistieke stromen • Opstellen van een bezorgplan • Opstellen van een routeschema voor chauffeurs • Problemen m.b.t. de planning oplossen • Contact met klanten verzorgen	V

BIJLAGE IIIA

Deze bijlage vervangt voor de werknemers en werkgevers in de drankengroothandel de BIJLAGE II behorende bij de cao



Salarisschalen GDH

Schaalsalarissen per 1 augustus 2016 inclusief een verhoging van 0,85% (Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen).						
ORBA	0–70	70–90	90–110	110–130	130–150	150–170
Aanloopschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
Begin '0' meting	**905,46 (max 19 jaar)**	**1.068,50 (max 20 jaar)**	**1.246,20 (max 21 jaar)**	1.741,70		
Tussentijds	**1.165,20 (max 21 jaar)**	**1.368,82 (max 22 jaar)**	**1.471,03 (max 22 jaar)**			
Eind	**1.425,09**	1.668,23	1.695,74	1.741,70		
	(max 22 jaar)					
Funktiejarenschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
0 funktiejaren	1.553,30	1.800,02	1.845,95	1.891,82	1.938,25	2.152,80
1 funktiejaar	1.572,90	1.832,14	1.882,66	1.933,56	1.985,48	2.273,27
2 funktiejaren	1.591,84	1.875,33	1.919,51	1.975,73	2.036,03	2.396,83
3 funktiejaren	1.610,43	1.896,43	1.956,98	2.020,61	2.089,99	2.518,88
4 funktiejaren	1.630,83	1.928,70	1.995,35	2.068,12	2.147,58	2.640,55
5 funktiejaren	1.648,87	1.961,66	2.036,03	2.118,16	2.206,48	2.762,77
6 funktiejaren	1.668,37	1.995,35	2.079,02	2.171,15	2.265,40	2.884,79
7 funktiejaren				2.224,13	2.324,37	3.006,81
8 funktiejaren				2.277,24	2.383,31	3.129,22
9 funktiejaren					2.442,23	3.301,01

Schaalsalarissen per 1 januari 2017 inclusief een verhoging van 0,8% (Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen).						
ORBA	0–70	70–90	90–110	110–130	130–150	150–170
Aanloopschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
Begin '0' meting	**912,70 (max 19 jaar)**	**1.077,05 (max 20 jaar)**	**1.256,17 (max 21 jaar)**	1.755,63		
Tussentijds	**1.174,52 (max 21 jaar)**	**1.379,77 (max 22 jaar)**	**1.482,80 (max 22 jaar)**			
Eind	**1.436,49**	1.681,58	1.709,31	1.755,63		
	(max 22 jaar)					
Funktiejarenschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
0 funktiejaren	1.565,73	1.814,42	1.860,72	1.906,95	1.953,76	2.170,02
1 funktiejaar	1.585,48	1.846,80	1.897,72	1.949,03	2.001,36	2.291,46
2 funktiejaren	1.604,57	1.890,33	1.934,87	1.991,54	2.052,32	2.416,00
3 funktiejaren	1.623,31	1.911,60	1.972,64	2.036,77	2.106,71	2.539,03
4 funktiejaren	1.643,88	1.944,13	2.011,31	2.084,66	2.164,76	2.661,67
5 funktiejaren	1.662,06	1.977,35	2.052,32	2.135,11	2.224,13	2.784,87
6 funktiejaren	1.681,72	2.011,31	2.095,65	2.188,52	2.283,52	2.907,87
7 funktiejaren				2.241,92	2.342,96	3.030,86
8 funktiejaren				2.295,46	2.402,38	3.154,25
9 funktiejaren					2.461,77	3.327,42

Schaalsalarissen per 1 mei 2017 inclusief een verhoging van 1,6% (Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen).						
ORBA	0–70	70–90	90–110	110–130	130–150	150–170
Aanloopschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
Begin '0' meting	**927,30 (max 19 jaar)**	**1.094,28 (max 20 jaar)**	**1.276,27 (max 21 jaar)**	1.783,72		
Tussentijds	**1.193,31 (max 21 jaar)**	**1.401,85 (max 22 jaar)**	**1.506,52 (max 22 jaar)**			
Eind	**1.459,47**	1.708,49	1.736,66	1.783,72		



Schaalsalarissen per 1 mei 2017 inclusief een verhoging van 1,6%						
(Deze verhoging gaat over de feitelijke salarissen).						
	(max 22 jaar)					
Funktiejarenschaal						
Groep	I	II	III	IV	V	VI
0 funktiejaren	1.590,78	1.843,45	1.890,49	1.937,46	1.985,02	2.204,74
1 funktiejaar	1.610,85	1.876,35	1.928,08	1.980,21	2.033,38	2.328,12
2 funktiejaren	1.630,24	1.920,58	1.965,83	2.023,40	2.085,16	2.454,66
3 funktiejaren	1.649,28	1.942,19	2.004,20	2.069,36	2.140,42	2.579,65
4 funktiejaren	1.670,18	1.975,24	2.043,49	2.118,01	2.199,40	2.704,26
5 funktiejaren	1.688,65	2.008,99	2.085,16	2.169,27	2.259,72	2.829,43
6 funktiejaren	1.708,63	2.043,49	2.129,18	2.223,54	2.320,06	2.954,40
7 funktiejaren				2.277,79	2.380,45	3.079,35
8 funktiejaren				2.332,19	2.440,82	3.204,72
9 funktiejaren					2.501,16	3.380,66

Reglement

voor de Vaste Commissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Algemeen

De Vaste Commissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken (Vaste Commissie) is geregeld in artikel 8.2 van de CAO voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken (CAO). Dit reglement regelt de wijze waarop een verzoek om een uitspraak aanhangig dient te worden gemaakt bij de Vaste Commissie en de wijze waarop deze het verzoek zal afhandelen.

Definities

De hierna gebruikte begrippen en definities hebben dezelfde betekenis als aangegeven in de CAO.

Samenstelling

De Vaste Commissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden aangewezen door werkgeversorganisaties betrokken bij de CAO. Twee leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO. Een onafhankelijk voorzitter wordt aangewezen door werkgevers- en werknemersorganisaties samen. Voor de leden van de Vaste Commissie worden plaatsvervangers aangewezen.

De leden en de plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting. Het lidmaatschap van de Vaste Commissie eindigt door bedanken, overlijden of de verklaring dat de betrokkene niet langer lid is van de Vaste Commissie.

Secretariaat

De Vaste Commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid van de commissie is en derhalve geen stemrecht heeft.

Het adres van het secretariaat van de Vaste Commissie is:
Vaste Commissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken
T.a.v. mevrouw mr. S. Postma
Postbus 93050
2509 AB Den Haag
telefoon: 070 – 850 88 43

Taak

De Vaste Commissie heeft tot taak te oordelen op de schriftelijke verzoeken om een uitspraak over de uitleg en/of de toepassing van de bepalingen van de CAO. Hiervan uitgezonderd is het bepaalde in hoofdstuk 1 artikel 1.4 (Verplichtingen van cao-partijen) en hoofdstuk 5 artikel 5.3 (Ombouwregeling VUT). Daarnaast doet de Vaste Commissie uitspraak in geschillen over de beschrijving van de functie waarin de werknemer is aangesteld en/of de indeling van de functie. De Vaste Commissie beslist op verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de CAO.

Interne besluitvorming commissie

De Vaste Commissie zal bij haar uitspraak de bepalingen van de CAO in acht nemen. De Vaste Commissie zal haar beslissing nemen bij gewone meerderheid van stemmen. Ieder lid brengt één stem uit. Indien de stemmen staken, zal de voorzitter de beslissende stem uitbrengen. De bijeenkomsten van de Vaste Commissie zijn besloten, behalve wanneer de commissie anders besluit. Indien zij dit besluit zal zij dit van tevoren aan partijen laten weten.

Indien een lid van de commissie persoonlijk betrokken is, of een persoonlijk belang heeft bij het verzoek om een uitspraak of degene die het verzoek heeft ingediend, zal hij niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek en zal hij geen stem uitbrengen. In dat geval zal een plaatsvervanger als lid van de commissie optreden. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.

Verzoek om een uitspraak

De werknemer of de werkgever kan een verzoek om een uitspraak indienen bij de Vaste Commissie. Dit verzoek moet schriftelijk worden ingediend bij de ambtelijk secretaris.
Het verzoek dient tenminste de volgende punten en informatie te bevatten:
- de personalia van de werknemer (indien van toepassing)
- de gegevens van de werkgever
- de feiten en omstandigheden die tot het verzoek om een uitspraak aanleiding hebben gegeven
- een duidelijke omschrijving van de klacht, welke klacht dient te worden gemotiveerd
- een duidelijke omschrijving van de gevraagde beslissing.

Een verzoek om toestemming tot afwijken van de bepalingen van de CAO moet een toelichting bevatten met de omstandigheden die hebben geleid tot het verzoek. De documenten waarmee deze omstandigheden worden aangetoond dienen te worden meegestuurd.

De ambtelijk secretaris zendt binnen drie werkdagen na ontvangst van het verzoek een kopie van het verzoek aan de werkgever (indien het verzoek door de werknemer is ingediend), of aan de werknemer (indien het verzoek door de werkgever is ingediend). De ambtelijk secretaris zal vragen binnen veertien dagen schriftelijk te reageren op het verzoek. De secretaris stuurt een afschrift van de reactie aan degene die het verzoek heeft ingediend. Partijen kunnen na wisseling van de stukken nogmaals binnen een termijn van veertien dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken. Bij dispensatieverzoeken is deze procedure van hoor en wederhoor niet van toepassing.

Behandeling van het verzoek

Indien het verzoek om een uitspraak niet schriftelijk kan worden afgehandeld komt de Vaste Commissie zo spoedig mogelijk bijeen maar uiterlijk tien weken na indiening van het verzoek. Alvorens de Vaste Commissie uitspraak doet, kan zij de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen gehoord te worden. In de oproep zal worden vermeld hoe de Vaste Commissie bij die behandeling is samengesteld. De werknemer en de werkgever mogen zich laten bijstaan door een advocaat of gemachtigde hetgeen vooraf schriftelijk dient te worden gemeld aan de Vaste Commissie. Indien de commissie daarom verzoekt, dient de werknemer of de werkgever de commissie te voorzien van nadere informatie. De Vaste Commissie kan een deskundige inschakelen.

De uitspraak

De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen 20 werkdagen nadat de commissie bijeen is gekomen (danwel de ontvangst van het verzoek en de schriftelijke reacties daarop indien zij het geschil schriftelijk afhandelt) haar uitspraak te doen. Indien de commissie er niet in slaagt binnen 20 werkdagen uitspraak te doen, zal zij partijen hiervan op de hoogte stellen.

De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en met redenen omkleed ter kennis van partijen gebracht. De uitspraak wordt door de ambtelijk secretaris van de commissie namens de leden ondertekend. Een afschrift van de uitspraak wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie.

Kosten

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de commissie de kosten geheel of gedeeltelijk tussen partijen verdelen. Kosten die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte. De commissie kan voor de behandeling van



dispensatieverzoeken een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen. Ten aanzien van de overige kosten zal de commissie nadat deze door haar zijn vastgesteld, beslissen of deze gedragen zullen worden door hetzij partijen bij de CAO ter ene zijde hetzij partijen bij de CAO ter andere zijde dan wel beide partijen bij de CAO.

Toezenden reglement

De werknemer en de werkgever ontvangen op verzoek een exemplaar van dit reglement. De werknemer en de werkgever ontvangen in ieder geval een exemplaar van dit reglement zodra zij een geschil aanhangig maken of aan de ambtelijk secretaris te kennen is geven dat zij van plan zijn een geschil aanhangig te maken.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2018 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 29 juli 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes